

Protección de datos personales en lo laboral



José Manuel
Copa

La aplicación directa del Reglamento General de Protección de Datos y la previsible próxima aprobación de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, que lo desarrollará y complementará, obliga a las empresas a llevar a cabo una actualización en los diversos aspectos de su actividad que impliquen la necesidad de tratamiento de datos y, particularmente, los que se derivan de la relación entre la empresa y sus empleados.

La nueva regulación implica para la empresa un cambio en la filosofía con la que ha de abordarse esta cuestión, debiendo las compañías efectuar una evaluación del impacto y de los riesgos que implican el tratamiento de datos de sus trabajadores, e introduciendo mecanismos de control en sus sistemas de forma que

se impida que el uso de las nuevas tecnologías pueda implicar una vulneración de derechos fundamentales, tratando de armonizar el legítimo derecho del empresario a controlar la actividad laboral y garantizar la seguridad de bienes y personas con el derecho que todo trabajador tiene a su intimidad.

Un principio de actuación básico en este sentido es el de transparencia. El trabajador debe tener información clara y precisa de cómo van a ser tratados sus datos personales y con qué finalidad se van a utilizar. Esta necesidad de información no debe confundirse con el consentimiento, pues en el ámbito laboral el consentimiento constituye una práctica de legitimación excepcional para el empleado dada la situación de dependencia de éste con la empresa y la necesidad de que el consentimiento sea revocable.

En este sentido, cabe citar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 15 de junio de 2017, en la que se analiza un su-

puesto en el que los trabajadores consentían expresamente en el contrato de trabajo la cesión de su imagen para la realización de video llamadas, entendiendo la Sala que no resulta válido este consentimiento previo sino que debe requerirse el consentimiento expreso en el momento en el que la empresa destine a un trabajador a una actividad que requiera la cesión de imagen.

Conforme apuntaba el Grupo de Trabajo del artículo 29, creado al amparo de la Directiva 95/46, en su informe de junio de 2017, el empresario, como responsable del tratamiento, tiene que tratar los datos personales de acuerdo con los siguientes criterios: para una finalidad o interés legítimo (como proteger la propiedad de la organización); de una forma proporcionada a las nece-

El tratamiento de datos a través de las nuevas tecnologías será relevante en el convenio

sidades del negocio y a través de un método y tecnología necesaria para el interés legítimo del empleador; y de la manera menos invasiva posible y dirigido al área específica de riesgo.

Las empresas tienen que abordar el proceso de adaptación al nuevo Reglamento y a la nueva Ley llevando a cabo las modificaciones que procedan en los contratos de trabajo, en todo aquello respecto a lo que sí que resulte válido el consentimiento, estableciendo protocolos de tratamiento de los datos e informando a sus empleados de la finalidad con la que se pueden utilizar los datos que se obtengan de los dispositivos puestos a su disposición para la realización de la actividad laboral, o los que se encuentren ubicados en las instalaciones o en los vehículos utilizados para el desarrollo de la actividad laboral.

El Reglamento prevé en su artículo 88 que los convenios colectivos puedan establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en

relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

En la actualidad son muy pocos los convenios que han abordado el tratamiento de datos a través de las nuevas tecnologías, pero es previsible que en los próximos años ésta pase a ser una cuestión relevante en las negociaciones con los interlocutores sociales.

Socio de BROSETA. Director del área de Derecho Laboral